RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 21. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (XI kad.)
w dniu 28 września 2021 r.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 21)

28 września 2021 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie procesów technologicznych, w których dochodzi do uwolnienia czynników o działaniu rakotwórczym – ocena narażenia w świetle obowiązujących przepisów,

– „Przegląd wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudnienia w związku z realizacją przygotowania zawodowego" – materiał prezentuje Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Katarzyna Łażewska-Hrycko** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, dr inż. **Zofia Pawłowska** kierownik Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy CIOP-PIB, dr **Małgorzata Pośniak** kierownik Zakładu Zagrożeń Chemicznych, Pyłowych i Biologicznych CIOP-PIB, **Magdalena Wróbel, Arleta Chorąży** przedstawicielki KGHM Polska Miedź SA.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Stwierdzam kworum. Witam głównego inspektora pracy panią Katarzynę Łażewską-Hrycko wraz ze współpracownikami, panią dr Zofię Pawłowską i panią dr Małgorzatę Pośniak z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Witam członków Rady.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie procesów technologicznych, w których dochodzi do uwolnienia czynników o działaniu rakotwórczym – ocena narażenia w świetle obowiązujących przepisów, pkt 2 – „Przegląd wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudnienia w związku z realizacją przygotowania zawodowego" – materiał prezentuje Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, pkt 3 – sprawy bieżące.

Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia. Nie słyszę sprzeciwu.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do realizacji porządku dziennego. Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie procesów technologicznych, w których dochodzi do uwolnienia czynników o działaniu rakotwórczym – ocena narażenia w świetle obowiązujących przepisów. Projekt stanowiska został przyjęty na wczorajszym posiedzeniu Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Proszę przewodniczącą Zespołu panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy prof. Danuta Koradecka:

Oto proponowane brzmienie projektu stanowiska przyjętego przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 26 sierpnia 2021 r. omówiła problematykę związaną z procesami technologicznymi, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin oraz czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Podstawę dyskusji stanowiły materiały przygotowane przez: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera, Główny Inspektorat Sanitarny oraz Główny Inspektorat Pracy.

W prezentacji CIOP-PIB przedstawiono dane wskazujące, że substancje chemiczne o działaniu rakotwórczym występujące w środowisku pracy stanowią poważne zagrożenie dla życia i zdrowia pracujących we wszystkich państwach Unii Europejskiej. Na konieczność jego ograniczeń wskazuje szereg uregulowań tj. Rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosownych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH), a także utworzenie Europejskiej Agencji Chemikaliów. Nadal jednak wzrasta w UE liczba osób zawodowo narażonych na substancje rakotwórcze oraz liczba związanych z tym zgonów. Szacuje się, że w państwach UE w związku z narażeniem na substancje rakotwórcze, co roku umiera ok. 100 tys. pracowników, czyli dwadzieścia razy więcej niż w wypadkach przy pracy. W związku z rosnącą liczbą chorób nowotworowych pochodzenia zawodowego Komisja Europejska w 2015 r. podjęła decyzję o wprowadzeniu obowiązujących we wszystkich państwach UE tzw. wiążących wartości dopuszczalnego narażenia zawodowego na substancje sklasyfikowane, jako rakotwórcze (kategorii 1A i 1B). Zalecono również identyfikowanie w zakładach pracy procesów technologicznych, podczas których są emitowane substancje chemiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, i podejmowanie działań dla ich eliminacji lub ograniczenia.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1117 ze zm.) uwzględnia zmiany wynikające z Dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) – nr 2017/2398 i nr 2019/130. Aktualnie w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia Ministra Zdrowia (Dz. U. z 2021 r. poz. 279) znajduje się 8 następujących procesów i prac:

1) produkcja auraminy,

2) procesy technologiczne związane z narażeniem na działanie wielopierścieniowych węglowodorów aromatycznych, obecnych w sadzy węglowej, smołach węglowych i pakach węglowych,

3) procesy technologiczne związane z narażeniem na działanie pyłów, dymów i aerozoli tworzących się podczas rafinacji niklu oraz jego związków,

4) produkcja alkoholu izopropylowego metodą mocnych kwasów,

5) prace związane z narażeniem na pyły drewna,

6) prace związane z narażeniem na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy (implementacja Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2017/2398 z dnia 12 grudnia 2017 r. zmieniającej dyrektywę nr 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy),

7) prace związane z narażeniem na działanie olejów mineralnych – użytych wcześniej w silnikach spalinowych wewnętrznego spalania w celu smarowania i schładzania części ruchomych silnika – poprzez bezpośredni ich kontakt ze skórą (implementacja Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2019/130 z dnia 16 stycznia 2019 r. zmieniającej dyrektywę nr 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy),

8) prace związane z narażeniem na spaliny emitowane z silników Diesla (implementacja Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2019/130 z dnia 16 stycznia 2019 r.

zmieniającej dyrektywę nr 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy); *o*kresy przejściowe: wartość dopuszczalna ma zastosowanie od dnia 21 lutego 2023 r., a dla górnictwa podziemnego i budownictwa tuneli od dnia 21 lutego 2026 r.

Z przedstawionych na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy informacji Głównego Inspektoratu Sanitarnego i Państwowej Inspekcji Pracy wynika jednak, że ujęte w polskim prawie ww. regulacje związane z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi uwalniającymi się w środowisku pracy są w bardzo ograniczonym zakresie uwzględniane w informacjach, do których przekazywania są zobowiązane zakłady pracy.

W latach 2005–2019 do prowadzonego przez Instytut Medycyny Pracy „Centralnego rejestru danych o narażeniu na substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki i procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym" zgłoszono łącznie 647 substancji chemicznych występujących w postaci własnej lub w mieszaninach oraz w dwóch procesach technologicznych wymienionych w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r.

Państwowa Inspekcja Pracy podała, że fakt stosowania w zakładach substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym zgłosiło w latach 2016–2020 do właściwego okręgowego inspektora pracy 24,6 tys. pracodawców. Jednak w dalszym ciągu ok. 60% pracodawców nie zgłosiło takich danych. W 2020 r. kontrolą PIP objęto 69 zakładów zatrudniających ponad 16 tys. osób, w tym:

– 35 pracodawców, którzy przekazali do okręgowego inspektoratu pracy informację o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,

– 34 pracodawców, którzy nie przekazali ww. informacji, a w wyniku kontroli stwierdzono taki obowiązek u znacznej ich liczby.

Kontrole Państwowej Inspekcji Sanitarnej również wykazały istotne nieprawidłowości dotyczące m.in. braku w zakładach pracy rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi, braku rejestru pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych, nieprzekazanie do właściwego państwowego inspektora sanitarnego informacji o występowaniu w środowisku pracy czynników rakotwórczych, braku aktualnych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz braku badań lekarskich i szkoleń pracowników. Niezbędna jest więc kontrola PIS i PIP przestrzegania przez pracodawców wymagań rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w odniesieniu do obowiązku zgłaszania stosownej informacji oraz skutecznego ograniczania narażenia. Przedstawione dane wskazują bowiem na brak informacji o rzeczywistym narażeniu na substancje rakotwórcze i mutagenne, gdyż pracodawcy przekazują je wybiórczo do jednej z dwóch instytucji, tj. Państwowej Inspekcji Sanitarnej lub Państwowej Inspekcji Pracy, które z kolei kierują je do Instytutu Medycyny Pracy, który prowadzi od 2004 r. Centralny Rejestr tych danych.

Obowiązkiem zgłaszania przez zakłady pracy do ww. rejestru według Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. objęte są:

– substancje chemiczne i ich mieszaniny spełniające kryteria klasyfikacji jako rakotwórcze lub mutagenne kategorii 1A lub 1B według klasyfikacji CLP (wykaz otwarty, – obecnie 939 substancji) oraz 70 substancji bez zharmonizowanej klasyfikacji,
– procesy technologiczne wyszczególnione w załączniku 1 ww. rozporządzenia (2 procesy),
– czynnik fizyczny, tj. promieniowanie jonizujące.

Z kolei brak jednoznacznego zdefiniowania w ww. rozporządzeniu Ministra Zdrowia pojęć „kontakt" (z czynnikiem rakotwórczym lub mutagennym) oraz „narażenie" (na taki czynnik) utrudnia istotnie zarówno prawidłowe zgłaszanie osób zagrożonych, jak i odpowiednią profilaktykę oraz skuteczną jej kontrolę przez Państwową Inspekcję Sanitarną i Państwową Inspekcję Pracy.

Istotne jest także opracowanie zasad bezpiecznego umożliwienia osobom młodocianym praktycznej nauki zawodu, którego wykonywanie wiąże się z narażeniem pracownika na działanie szkodliwych substancji chemicznych, w tym powstających w procesach

technologicznych. Niezbędne jest więc wprowadzenie zmian do Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. (Dz. U. z 2016 r. poz. 1509) w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym.

Na podstawie przedstawionych materiałów i po przeprowadzeniu dyskusji Rada Ochrony Pracy w celu ograniczenia narażenia na substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki oraz procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym zaleca podjęcie działań takich jak:

1. Nowelizacja rozporządzenia Ministra Zdrowia (Dz.U. z 2016 r. poz. 1117 ze zm.) w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy przez:

a) zdefiniowanie pojęć „praca w kontakcie" oraz „praca w narażeniu",

b) wskazanie tylko jednej instytucji, do której pracodawcy będą przekazywali niezwłocznie po rozpoczęciu działalności oraz corocznie w terminie do dnia 15 stycznia informacje o występujących w ich zakładach pracy zagrożeniach substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Baza Centralnego Rejestru ww. informacji powinna być dostępna bezpłatnie dla wszystkich instytucji związanych z kształtowaniem warunków pracy.

1) Nowelizacja Rozporządzenia Rady Ministrów z 24 sierpnia 2004 r. (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r. poz. 1509) w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac w celu określenia, w jaki sposób ma być realizowane przygotowanie zawodowe młodocianych (część praktyczna) w zakładach, w których podczas prac występuje narażenie na szkodliwe działanie czynników chemicznych oraz pyłów wskazanych w części II ust. 1 i 2 załącznika nr 1 do ww. rozporządzenia.

2) Skuteczniejsze uświadomienie pracodawcom, pracownikom oraz osobom wykonującym zadania służby bhp w zakładach, w których występują prace oraz procesy technologiczne związane z narażeniem na substancje rakotwórcze i mutagenne, o konieczności realizacji działań dla ochrony zdrowia pracowników.

3) Skuteczne współdziałanie służb medycyny pracy ze służbami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz Państwowej Inspekcji Sanitarnej z Państwową Inspekcją Pracy w celu wspomagania pracodawców w realizacji obowiązków w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa oraz ochrony zdrowia pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych lub mutagennych, w tym uwalnianych w procesach technologicznych".

Zespół proponuje, aby stanowisko przesłać do wiadomości marszałkowi Sejmu, sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej, sejmowej Komisji Zdrowia, senackiej Komisji Zdrowia oraz reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników. Natomiast do realizacji: wniosek 1 – ministerstwo Zdrowia, wniosek 2 – Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, wniosek 3 – Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera, wniosek 4 – Państwowa Inspekcja Sanitarna, Państwowa Inspekcja Pracy, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do przedłożonego projektu? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (24) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0).

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie procesów technologicznych, w których dochodzi do uwolnienia czynników o działaniu rakotwórczym – ocena narażenia w świetle obowiązujących przepisów.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego – „Przegląd wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudnienia w związku z realizacją przygotowania zawodowego" – materiał prezentuje Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Bardzo proszę o zabranie głosu panią dr inż. Zofię Pawłowską.

Kierownik Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy CIOP-PIB dr inż. Zofia Pawłowska:

Wraz z koleżanką zaprezentuję wyniki prac zespołu Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, który aktualnie dokonuje przeglądu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudnienia w związku z realizacją przygotowania zawodowego.

Zgodnie z polskim prawem, młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. W tym okresie organizm człowieka przechodzi okres dojrzewania, a tym samym jest szczególnie wrażliwy na oddziaływanie fizycznych, chemicznych, biologicznych, psychicznych i społecznych czynników występujących w środowisku pracy. Kształtuje się układ mięśniowo-szkieletowy. Rozwijają się niektóre funkcje biologiczne, w tym rozrodcze. Rozwijają się funkcje psychologiczne (np. osobowość, temperament, odporność psychiczna i radzenie sobie ze stresem).

Zatem ogromnym wyzwaniem jest – zwłaszcza w kontekście ograniczonej świadomości zagrożeń – zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osobom, które muszą wykonywać pracę w tym wieku w celu przygotowania zawodowego. Dlatego wobec tych osób konieczne jest zastosowanie szczególnie wzmocnionych środków prewencji technicznej, organizacyjnej i medycznej w trakcie nauki zawodu, aby prace wykonywane w trakcie nauki nie szkodziły bezpieczeństwu i zdrowiu. Konieczne jest kształcenie młodocianych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w celu uświadomienia im zagrożeń związanych z wykonywaną przez nich pracą, ale również niezbędne jest wprowadzenie zakazu lub ograniczeń wykonywania niektórych prac przez młodocianych z powodu negatywnego oddziaływania czynników występujących w procesie pracy.

Taka jest intencja przepisów prawa, które od dawna funkcjonują. W 1924 r. pojawiły się wykazy prac wzbronionych młodocianym. Obecnie na poziomie europejskim tego rodzaju przepisy zawarte są w dyrektywie Rady z 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych, która została zmieniona dyrektywą z 26 lutego 2014 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin. Zatem duży katalog substancji chemicznych musi być podany przeglądowi. Natomiast na poziomie krajowym wymagania dyrektywy wdrażane są rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac.

Dyrektywa wyraźnie wskazuje, że państwa członkowskie zapewniają młodym osobom ochronę przed każdym szczególnym ryzykiem związanym z bezpieczeństwem, zdrowiem oraz rozwojem, które wynika z braku doświadczenia, świadomości istniejącego lub potencjalnego ryzyka lub z faktu braku pełni dojrzałości. W związku z tym niektóre prace muszą być zabronione albo ich wykonywanie ograniczone bądź dopuszczone pod pewnymi warunkami. Dyrektywa zawiera załącznik, który określa listę procesów i rodzajów prac wzbronionych młodocianym. Ta lista jest niewyczerpująca, co oznacza dużą swobodę państw członkowskich w kształtowaniu własnej listy, przy zastrzeżeniu, że uwzględnione zostaną wszystkie prace i procesy wymienione w załączniku do dyrektywy.

Uwzględniając postęp nauki i techniki, wykaz prac wzbronionych młodocianym był już trzykrotnie zmieniany. Obecnie nadszedł czas, kiedy po raz kolejny należy zrewidować i zmienić ten wykaz. Taką inicjatywę podjęło Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, biorąc pod uwagę nie tylko postęp naukowo-techniczny, ale również wnioski pracodawców dotyczące umożliwienia uczniom szkół zawodowych podjęcie praktycznej nauki zawodu. Trzeba zastanowić się, jak sformułować przepisy, żeby to było możliwe, a jednocześnie nie będzie sprzeczne z dyrektywą. Dyrektywa dopuszcza odstępstwa od zakazu pracy młodocianych, jeżeli jest to niezbędne dla ich kształcenia zawodowego, pod warunkiem, że ochrona ich bezpieczeństwa i zdrowia jest zapewniona poprzez fakt, że praca jest wykonywana pod nadzorem upoważnionej osoby.

Obecnie w fazie uzgodnień roboczych w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej jest projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudnienia przy niektórych z tych prac. Projekt przewiduje

te same zasady dopuszczania młodocianych do wykonywania niektórych prac. Zawiera wykaz prac wzbronionych (załącznik nr 1) oraz wykaz prac wzbronionych młodocianym, przy wykonywaniu, których zezwala się na zatrudnienie młodocianych w celu odbycia przygotowania zawodowego (załącznik nr 2).

Podobnie jak obecnie, projekt zezwala na zatrudnianie młodocianych powyżej 16 lub 17 roku życia przy niektórych rodzajach prac wzbronionych młodocianym, jeżeli jest to niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego. Zatrudnienie nie może mieć charakteru pracy stałej, lecz ma ograniczać się do zaznajamiania młodocianych z czynnościami niezbędnymi do nauki zawodu.

Warunkiem dopuszczenia młodocianych do pracy jest przeprowadzenie wnikliwej oceny ryzyka zawodowego. Dokonując tej oceny należy brać pod uwagę nie tylko czynniki w środowisku pracy, które negatywnie oddziałują na organizm młodocianego, ale również jego brak doświadczenia, brak świadomości istniejących lub potencjalnych zagrożeń, niepełną dojrzałość psychiczną i fizyczną. Dopuszcza się młodocianych do prac wówczas, kiedy zapewniony jest szczególny nadzór w ograniczonym wymierzę czasu pracy.

Wykaz prac wzbronionych młodocianych jest analogiczny jak w obecnie obowiązującym rozporządzeniu. Jest też wykaz prac wzbronionych, przy których zezwala się na warunkowe zatrudnienie młodocianych powyżej 16 roku życia w celu nabycia określonych kompetencji i umiejętności do wykonywania zawodu. Prace wymienione w obecnym rozporządzeniu są przedmiotem analiz. To prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu, prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych, a także prace stwarzające zagrożenie wypadkowe. Analizowane są możliwości dopuszczenia – pod pewnymi warunkami – pracowników młodocianych do wykonywania tych prac.

Szczególne zainteresowanie budzi praca w narażeniu na czynniki chemiczne i pyłowe. Bowiem konieczność wprowadzenia odstępstw od obecnie istniejącego wykazu dyktuje nam dyrektywa Unii Europejskiej.

O zreferowanie tych zmian poproszę kierownika Zakładu Zagrożeń Chemicznych, Pyłowych i Biologicznych panią dr Małgorzatę Pośniak.

Kierownik Zakładu Zagrożeń Chemicznych, Pyłowych i Biologicznych CIOP-PIB dr Małgorzata Pośniak:

Czynniki chemiczne i pyłowe budzą obecnie najwięcej kontrowersji w związku z koniecznością implementacji dyrektywy z 2014 r. do prawa polskiego. Wykaz czynników chemicznych i pyłowych, przy których wzbroniona jest praca młodocianych został znacznie poszerzony. Zgodnie z tą dyrektywą, w naszym rozporządzeniu dotyczącym prac wzbronionych młodocianym w załączniku nr 1 w pkt 2, który obejmuje prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych i pyłowych, pojawiły się w zasadzie wszystkie substancje chemiczne. Są to substancje, które spełniają kryteria tzw. rozporządzenia CLP dotyczącego klasyfikacji substancji chemicznych. Prace wzbronione młodocianym to prace w narażeniu na działanie substancji, które charakteryzują się toksycznością ostrą, działają żrąco na skórę, są gazami łatwopalnymi, aerozolami łatwopalnymi czy cieczami łatwopalnymi, a także materiałami wybuchowymi różnych klas i podklas. Dotyczy to również substancji i mieszanin samoreaktywnych i nadtlenków organicznych. Te grupy związków, które przedstawiłam to substancje chemiczne, których zagrożenie powodowane jest właściwościami fizyko-chemicznymi. Pozostałe to te, które powodują szkodliwe efekty w organizmie człowieka w wyniku działania toksycznego. W tej grupie znajduje się wiele substancji spełniających kryterium tej klasyfikacji. To substancje o działaniu toksycznym na narządy docelowe po narażeniu jednorazowym, po narażeniu powtarzalnym, a także substancje działające uczulająco na drogi oddechowe i na skórę oraz najbardziej niebezpieczne, czyli substancje o działaniu rakotwórczym, mutagennym i działające szkodliwie na rozrodczość.

Ta grupa substancji została szczególnie potraktowana przez dyrektywę unijną w przypadku młodocianych, bo nawet substancje, o których nie ma pełnej wiedzy, że mogą działać rakotwórczo, mutagennie czy szkodliwie na rozrodczość (czyli kategorii 2) zostały

włączone do wykazu. Zatem praca w narażeniu nie tylko na substancje, które mają udowodnione działanie rakotwórcze czy mutagenne, ale co do których istnieje podejrzenie takiego działania, jest zabroniona. To ostrzejszy wymóg w porównaniu do rozporządzeń dotyczących pracowników zarówno w Europie, jak i w Polsce.

W wykazie prac wzbronionych młodocianym umieszczone są również prace w narażeniu na substancje lub mieszaniny o działaniu rakotwórczym lub mutagennym uwalniające się w procesie technologicznym, określone w rozporządzeniu ministra zdrowia w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy. W tej grupie są np. pyły, które wydzielają się podczas obróbki drewna, substancje wydzielające się w procesach, w których wytwarzana jest frakcja respirabilna krystalicznej krzemionki, czy też substancje emitowane w wyniku uwalniania się substancji rakotwórczych typu wielopierścieniowych węglowodorów aromatycznych w przetwórstwie różnego rodzaju materiałów. Oprócz substancji, które są sklasyfikowane jako stwarzające zagrożenie dla zdrowia muszą być również uwzględnione te, które wydzielają się w procesach technologicznych.

Dodatkowo w wykazie zostały umieszczone prace w kontakcie z substancjami psychoaktywnymi.

Wielość tych substancji powoduje, że w zasadzie niemożliwe jest przyuczenie młodocianych do wykonywania wielu zawodów, począwszy od kucharzy, pracowników stolarni, zakładów meblowych, spawaczy, ślusarzy. Nie będę wymieniać wszystkich zawodów. Można powiedzieć, że w świetle obowiązujących przepisów, wszystkie szkoły zawodowe będę miały trudności z przyuczeniem młodych ludzi do zawodu. Dlatego, co należy odnotować z satysfakcją, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej podjęło działania nad nowelizacją wykazu.

Omówię propozycje zmian, które zostały uwzględnione w aktualnie rozpatrywanym przez resort projekcie rozporządzenia. Zaproponowano, aby zezwolić na zatrudnienie młodocianych w wieku powyżej 17 lat przy pracach wzbronionych młodocianym wymienionych w załączniku nr 1, z wyłączeniem substancji żrących na skórę, gazów, cieczy i aerozoli łatwopalnych, materiałów wybuchowych, substancji samoreaktywnych oraz nadtlenków organicznych, jeżeli jest to niezbędne do ich kształcenia zawodowego.

Warunkiem dopuszczenia pracownika młodocianego do wykonywania prac w narażeniu na substancje rakotwórcze kategorii 1A, 1B lub 2, mutagenne kategorii 1A, 1B lub 2, działające szkodliwie na rozrodczość kategorii 1A lub 1B, wykazujące działanie toksyczne na narządy docelowe kategorii 1 lub 2, wykazujące ostrą toksyczność kategorii 1, 2 lub 3 oraz procesy generujące substancje/ pyły rakotwórcze lub mutagenne, niezależnie od poziomu ich stężeń w powietrzu na stanowiskach pracy jest:

– ograniczenie przez pracodawcę pracy młodocianego do dwóch dni w tygodniu w czasie nie dłużej niż 4 godziny na zmianę roboczą,

– wyposażanie młodocianego w prawidłowo dobrany sprzęt ochronny dróg oddechowych, odzież i rękawice ochronne odpowiednie do występujących w miejscu pracy substancji chemicznych i ich mieszanin oraz pyłów,

– uzyskanie specjalistycznej opinii od lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań u pracownika młodocianego do wykonywania prac w miejscu występowania substancji i ich mieszanin oraz pyłów wskazujących działanie uczulające na drogi oddechowe lub skórę.

Również rodzice młodocianych muszą wyrazić zgodę na ich zatrudnianie w zakładach pracy celem przyuczenia do zawodu.

Aktualnie obowiązujące rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie prac wzbronionych młodocianym w zasadzie uniemożliwia praktyczną naukę zawodu. Dlatego konieczne jest jak najszybsze wprowadzenie zmian, o których mówiłam, w kompleksowym podejściu. Od 2015 r., kiedy została zaimplementowana dyrektywa 2014/27 UE napływały do nas liczne pytania od przedsiębiorców prowadzących m.in. zakłady szkutnicze, meblarskie, stolarskie, spawalnicze, budowlane jak rozwiązać ten problem. Proponowano m.in. wprowadzanie każdego z tych zawodów kolejną zmianą rozporządzenia,

co – jak nam się wydaje – nie jest do końca dobrym rozwiązaniem. Dlatego zaproponowaliśmy podejście kompleksowe, które przedstawiłam.

Przekazuję głos pani dr Pawłowskiej.

Kierownik Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy CIOP-PIB dr inż. Zofia Pawłowska:

Chciałabym uzupełnić tę informację. Nasze analizy dotyczą wszystkich prac wzbronionych młodocianym, w tym również prac wykonywanych z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymagających stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała, zagrażających prawidłowemu rozwojowi psychicznemu, wykonywanych w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych i biologicznych, a także stwarzających zagrożenia wypadkowe.

Na slajdzie pokazano przykłady takich prac. Zmiany nie są tak duże i radyklane. Dotyczą przede wszystkim ujednolicenia, uproszczenia, zapewnienia zrozumiałości przepisów. Analizowane są zarówno prace umieszczone w załączniku nr 1, czyli całkowicie zabronione, jak i te, które są warunkowo dopuszczone.

Chcieliśmy zapewnić Radę, że te prace również są analizowane. Na pewno powstanie rozporządzenie, które będzie uwzględniało wszystkie prace – np. prace w wymuszonej niewygodnej pozycji ciała. Tutaj dopuszczone są warunkowo i w krótkim wymiarze czasu m.in. prace w warsztatach samochodowych, prace przy układaniu podłogi. Niektóre z tych prac są dopuszczone. Będziemy zastanawiać się, czy ten katalog jest pełen. Podobnie prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu. Oprócz wymienionych na slajdzie negatywnie oddziałujących, czyli związanych z ubojem zwierząt, pracy w zakładach pogrzebowych, można wymienić również prace związane z przetwarzaniem dużej liczby informacji, które obecnie często pojawiają się w związku z rozwiązaniami przemysłu 4.0. Tego rodzaju prace są wzbronione młodocianym, zwłaszcza jeżeli wiążą się z podejmowaniem odpowiedzialnych decyzji, które mogą wpływać na bardzo ważne procesy, a także prace wymuszone przez rytm maszyn, które muszą być wykonywane w szybkim tempie.

Również prace w narażeniu na szkodliwe ekstremalne oddziaływanie wartości czynników fizycznych. Weryfikowany jest dopuszczalny czas oddziaływania substancji, dopuszczalne stężenia, natężenia. Podobnie prace w narażeniu na szkodliwe oddziaływanie czynników biologicznych obecnie uwzględniane w załączniku nr 1 i nr 2 rozporządzenia, a także prace stwarzające zagrożenia wypadkowe. Jest to katalog prac identyfikowanych jako te, podczas których najczęściej ulegają wypadkom pracownicy z najniższym stażem. Dane i analizy Inspekcji Pracy wskazują, że przy wykonywaniu tego rodzaju prac pracownicy ulegali wypadkom w ciągu pierwszego tygodnia pracy. Ponad 13% wypadków zdarzyło się w pierwszym tygodniu pracy. Dlatego te prace muszą być dopuszczane warunkowo.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie referatów. Przyznam, że niektóre informacje przyjąłem z dużym zaskoczeniem i pewnym niepokojem. Zaintrygowała mnie informacja na slajdzie, że jedną z prac wzbronionych jest udział w występach tancerzy w lokalach usługowo-gastronomicznych albo praca związana z obsługą hoteli i domów wczasowych.

Moją uwagę zwrócił też piktogram „Co się źle zaczyna, to się źle kończy” zilustrowany przesadnie załadowanym wózkiem. Skojarzyłem to z niemożnością szkoleń młodocianych czy zatrudniania ich tylko w celu przeszkolenia. Zastanawiałem się, że z chwilą gdy ukończą szkołę, to późniejsze doświadczenia ze szkoleniami bhp są tak niedobre, że tak naprawdę to eliminujemy w ogóle możliwość przeszkolenia tych osób w tym zakresie. Zastanawiam się, co jest tutaj większym ryzykiem i szkodą właśnie w myśl tego mądrego powiedzenia „Co się źle zaczyna, to się źle kończy”. Kiedy źle się zaczyna i nie przeszkoli się młodocianych w trakcie nauki szkolnej ze względu na młody wiek i obowiązujące przepisy, to nie zrobi się tego nigdy. Znalezienie złotego środka wymaga dużej mądrości i roztropności. Urzędnicy stwierdzają, że jest niebezpiecznie, to należy zakazać, ale skutki tego są takie, że potem już nigdy pracownika nie przeszkoli się porządnie i nie uświadomi mu się ani poziomu zagrożenia, ani sposobów unikania tego. To przypomina kwadraturę koła.

Temat, który omawiamy na dzisiejszym posiedzeniu okazuje się dużo bardziej skomplikowany niż mogłoby się to wydawać.

Otwieram dyskusję.

Proszę bardzo, przedstawiciele KGHM Polska Miedź SA. Następnym mówcą będzie pani minister Katarzyna Łażewska-Hrycko – główny inspektor pracy.

Dyrektor naczelny ds. zarządzania zasobami ludzkimi KGHM Polska Miedź SA Magdalena Wróbel:

W dzisiejszym posiedzeniu wraz ze mną uczestniczy pani Arleta Chorąży – dyrektor Departamentu Efektywności Zawodowej Pracowników, która zajmuje się m. in. tym obszarem oraz współpracą z młodzieżą przygotowującą się do pracy w KGHM. Prowadzimy szeroko zakrojoną pracę ze szkołami branżowymi. Przy współpracy z Ministerstwem Edukacji i Nauki, z panią minister Marzeną Machałek, prowadzimy szereg działań zmierzających do tego, żeby młodzież przygotowała się szybciej do pracy i do pracy w rzeczywistych warunkach.

Natomiast – nawiązując do wcześniejszej prezentacji i wypowiedzi pana przewodniczącego – wszyscy w tej tematyce jesteśmy w takim rozkroku. Z jednej strony – bezpieczeństwo młodych ludzi jest bardzo ważne w momencie szkolenia i przygotowywania, ale z drugiej – jeżeli nie zrobimy tego w odpowiednim czasie, to ta młodzież będzie tą grupą, która będzie miała najwięcej problemów zawodowych, zwłaszcza w zakresie bezpieczeństwa. Nasze statystyki pokazują, że ludzie z najmniejszym doświadczeniem, słabo przygotowani do pracy, popełniają najwięcej błędów i ulegają wypadkom przy pracy. Ich przyczyną jest często ich nieuwaga i niewiedza. To jeden z tematów, a drugi – to są oczywiście ograniczenia wynikające ze specyfiki branży górniczej.

Chciałybyśmy teraz pokazać naszą prezentację. Spróbujemy ją udostępnić. Jeżeli nie uda się, to poinformujemy o naszych praktykach w tym zakresie.

Dyrektor Departamentu Efektywności Zawodowej Pracowników KGHM Polska Miedź SA Arleta Chorąży:

Przedstawię analizę, którą przeprowadziliśmy, jeżeli chodzi o możliwość wykonywania praktyk przez młodocianych pomiędzy 16 a 18 rokiem życia pod ziemią. Zastanawialiśmy się, czy w świetle ograniczeń obecnie obowiązującego prawa ci uczniowie mogą uczestniczyć w częściach praktycznych pod ziemią, a po drugie – to jest kwestia związana z pewnymi normami, które muszą być spełnione, jeżeli chodzi o warunki pracy, żeby młodociani mogli ją wykonywać.

Dla przypomnienia – mamy wyzwania i szkodliwe warunki pracy. Pracownicy są narażeni na zapylenie oraz wysoką temperaturę. Zderzyliśmy się z tym problemem, zwłaszcza w momencie kiedy do szkół branżowych przychodzą roczniki, które wcześniej poszły do szkoły, a więc za chwilę ten problem narośnie, ponieważ w szkołach branżowych pierwszego stopnia będą pojawiały się osoby, które mają 15 lat i nie będzie możliwości, jeżeli chodzi o wykonywanie praktyk.

Po analizie i dyskusjach z naszą częścią produkcyjną doszliśmy do wniosku, że jeżeli będziemy mówili o praktykach uczniów, to tylko i wyłącznie osób powyżej 17 roku życia ze względu na warunki pracy – temperaturę, zapylenie itp. Zdania są podzielone. Jedne zakłady górnicze stwierdziły, że można dopuścić uczniów po 17 roku życia, inne wskazywały na niebezpieczne warunki. Natomiast określiliśmy pewne wymagania, które muszą być spełnione. One są bardzo spójne z tym, co widzieliśmy na prezentacji. Po pierwsze – czas pracy młodocianych nie może przekraczać 14 dni i oczywiście w odpowiedniej normie dobowej. Oprócz tego musi być dobór nauczycieli zawodu, którzy mają uprawnienia instruktorów praktycznej nauki zawodu, zatwierdzone okręgowy urząd górniczy i potwierdzone przez naszego kierownika ruchu zakładów górniczych. Określiliśmy również liczbę osób na jednego instruktora, aby móc bezpiecznie przeprowadzić praktykę stwierdziliśmy, że jeden instruktor może przypadać na 5 uczniów. To optymalna liczba osób. Możemy ich kierować tylko i wyłącznie do tych miejsc, gdzie nie ma przekroczeń norm NDS i NDN – tych czynników szkodliwych, które najbardziej mogą wpłynąć na młodocianych.

Oprócz tego najlepiej byłoby, gdyby pod ziemią byłyby miejsca specjalnie przeznaczone dla szkolenia miejsca, zatwierdzone przez okręgowy urząd górniczy i ujęte w planie ruchu zakładów górniczych. Oczywiście, zabronione wszystkie kwestie związane z pracą w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej itd.

Natomiast analizując warunki, które musielibyśmy spełnić oraz korzyści pt. przygotowanie człowieka do pracy, to myślimy, aby szukać jednak alternatywnej drogi i powoli zaczynamy jej szukać. Czyli np. przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii stworzenie możliwości symulacji pracy pod ziemią. Realizujemy jeden projekt, który pozwoliłby nam przy wykorzystaniu symulatorów oraz wirtualnej rzeczywistości móc zaoferować praktyki uczniom w warunkach bezpiecznych, ale bardzo mocno zbliżonych do rzeczywistości.

Oprócz tego kwestie związane z tworzeniem centrum kształcenia zawodowego, które koncentrowałyby się nie tylko i wyłącznie na symulacji, ale również na tym wymiarze praktycznej nauki zawodu, związanej z nabyciem umiejętności pracy z narzędziami i urządzeniami, które są wykorzystywane w naszych kopalniach.

Pan przewodniczący poruszył kwestię związaną z akceptacją i przyjaznością przepisów bhp i w ogóle, myśleniu o bhp. W tym roku zaczęliśmy przymierzać się do tego tematu i ubrać bhp w trochę inną formę. Opracowaliśmy moduł poświęcony zagadnieniom bhp w interesującej formie interaktywnej gry, podczas której uczniowie dostawali pigułki, które potem musieli wykorzystywać w formule rywalizacji. W ten sposób uczyli się o zagadnieniach bhp w trochę inny, ciekawy i bardziej dopasowany do młodego odbiorcy sposób.

Reasumując – grupę młodocianych trzeba chronić, ale również dobrze przygotować do wykonywania zawodu, dostarczając umiejętności, a po drugie – zmienić kontekst i formułę nauki kluczowych umiejętności, które są istotne z punktu widzenia tworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zaznaczam, że dopiero zaczynamy iść w tę inną stronę. Zaczynamy przymierzać się do tematu, ale kierunek jest jasny – zmiana kontekstu i wykorzystywanie nowoczesnych narzędzi do tego, aby kwestie związane z przygotowaniem do zawodu poruszać wcześniej.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Chciałabym podzielić się naszymi doświadczeniami, jeżeli chodzi o kontrole związane z przygotowaniem zawodowym młodocianych. Za chwilę oddam głos moim współpracownikom – panu dyrektorowi Chojnickiemu, który przedstawi ten temat z perspektywy doświadczeń Państwowej Inspekcji Pracy.

Nawiązując do prezentacji, chciałabym podkreślić, że Państwowa Inspekcja Pracy, o czym też państwu wspomniałam w trakcie naszych spotkań, dostrzega problem kształcenia młodocianych zarówno w obszarze przygotowania zawodowego, jak i tematyki związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy i to w szerokim kontekście, nie tylko tych stanowisk pracy, na których standardowo nam się wydaje, że istnieją duże zagrożenia w zakresie przygotowania do wykonywania pracy, ale każdego stanowiska pracy, na którym później jako dorośli ludzie wykonujemy tę pracę. Nie tylko w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, ale też świadomości młodych ludzi, z jakimi rodzajami umów mają do czynienia w środowisku pracy. Ta wiedza rzeczywiście jest w znacznym stopniu – w naszej ocenie – niezadowalająca, co pokazują w szczególności doświadczenia wakacyjne, kiedy młodzi ludzie w większym wymiarze pracują sezonowo, wówczas pojawia się ich brak znajomości podstawowych zagadnień związanych z prawem pracy i higieną pracy.

W związku z tym podjęliśmy wysiłek, mam nadzieję, że niedługo będziemy w stanie zaprezentować państwu jego efekty, ale będzie chęć do współpracy w tym obszarze, gdzie próbujemy wypracować koncepcję działalności prewencyjno-promocyjnej adresowanej do młodych ludzi. Jesteśmy na etapie budowania strategii docierania do młodych osób, by już na etapie szkoły wykształciły się umiejętności, które później każdemu z nas – dorosłemu człowiekowi – potrzebne są w procesie wykonywania pracy bez względu na jakim stanowisku pracy będzie ją wykonywał. Oczywiście, tam gdzie te zagrożenia są znaczące, ta wiedza chroni młodych ludzi przed zdarzeniami wypadkowymi. Natomiast świadomość prawna, czy świadomość w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

jest jednym z priorytetów działania Państwowej Inspekcji Pracy, który sobie wyznaczyliśmy na następne lata. Oddam teraz głos panu dyrektorowi Chojnickiemu.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP Jakub Chojnicki:

W uzupełnieniu informacji przekazanej przez panią minister, wypada się zgodzić z tym wszystkim, co mieliśmy okazję usłyszeć podczas prezentacji ekspertów z CIOP-PIB i z tym, co było powiedziane przez przedstawicieli KGHM. Trzeba stwierdzić, że tak dobrze prosperująca duża firma, jak KGHM może stworzyć pewne warunki do kształcenia młodego pokolenia w interesujących ich zawodach, nawet wydzielając bezpieczne chodniki pod ziemią i tworząc najbardziej maksymalnie zbliżone do bezpiecznych warunki pracy.

Ale musimy też pamiętać o rzeszy małych i średnich firm zlokalizowanych na terenie kraju, które porozumieniu z technikami drzewnymi czy z technikami kształcącymi leśników, próbują pozyskać młode pokolenie do nauki zawodu i żebyśmy do tego, co obserwujemy w przestrzeni publicznej, czyli zapaści szkolnictwa zawodowego, nie dołożyli jeszcze zapaści prawnej w postaci obudowania przepisami braku możliwości zatrudniania w niektórych zawodach młodych ludzi, że rzeczywiście za chwilę bez skorzystania z pomocy np. obywateli zza naszej wschodniej granicy nie będziemy w stanie wykonywać prostych fizycznych prac za pomocą młodego pokolenia Polaków, którzy powinni nabyć praktyczną umiejętność nauki zawodu. Oprócz tego, że teoretycznie wykształcą się w swoich macierzystych szkołach w zakresie przedmiotów zawodowych, to nic tak naprawdę nie przygotuje rzetelnie do wykonywania zawodu technika, jak poczucie ciężaru narzędzia, jak namacalne poczucie zagrożeń, które towarzyszą np. obsłudze obrabiarki do drewna.

Bowiem najdoskonalsza obecnie rzeczywistość wirtualna – powiem wprost – może dawać złudne poczucie bezpieczeństwa przy obsłudze maszyn, które później w momencie, w którym młody człowiek zacznie swoje zawodowe życie spowoduje, że owszem uchronimy go przed niektórymi czynnikami środowiska pracy, o których dzisiaj mówiliśmy, ale nie uchronimy go przed wypadkiem przy pracy. On zbagatelizuje zagrożenia fizyczne, wynikające choćby z obsługi obrabiarki do drewna czy związane np. z pracą w warsztacie samochodowym. Przy podnośniku wirtualnym nie będzie czuł tych zagrożeń, jakie rzeczywiście występują przy hydraulicznie czy elektrycznie podnoszonym podnośniku, kiedy 2 t zawisają nad głową, a on ma wejść pod samochód i dokonać wymiany jakiegoś podzespołu.

Dlatego wręcz na usta ciśnie się prośba do osób, które będą stanowiły prawo, żebyśmy nie wylali dziecka z kąpielą, żebyśmy te przepisy przygotowali maksymalnie szczegółowo i dopuścili możliwość przygotowania do życia zawodowego młodych ludzi, przy jednoczesnym maksymalnie możliwie wysokim zabezpieczeniu ich przed czynnikami środowiska pracy, które mogą oddziaływać na ich zdrowie i przede wszystkim przed ewentualnymi wypadkami przy pracy.

Nie chciałbym przedłużać swojego wystąpienia. Wypada podkreślić fakt, że my już od jesieni 2020 r. sygnalizowaliśmy zarówno Ministerstwu Edukacji i Nauki, jak i Ministerstwu Zdrowia kolizję, która wystąpiła w momencie wpisania czynników związanych np. z wszystkimi pyłami drewna do rozporządzenia związanego z czynnikami rakotwórczymi i mutagennymi. To wyłączyło możliwość przyjmowania do praktycznej nauki zawodu osób młodych. Otrzymaliśmy odpowiedzi na pisma kierowane przez głównego inspektora pracy pana Andrzeja Kwalińskiego. Ponowiliśmy je latem br.

Wiemy – dzięki informacji uzyskanej w czasie dzisiejszego posiedzenia – że trwają prace. Mamy nadzieję, że jako urząd będziemy mogli uczestniczyć w konsultacjach przygotowywanych przepisów. Wydaje nam się, że nasze doświadczenie, wynikające z obecności w zakładach pracy, szczególnie w tych, w których występują czynniki środowiska pracy, mające bezpośredni wpływ na zdrowie, takie jak czynniki rakotwórcze czy mutagenne, że nasz głos w tej dyskusji zostanie zauważony i że dopracujemy się przepisów maksymalnie zabezpieczających następne kilku dziesięciolecia związane z zawodami, które przecież będą musiały być obecne w naszej przestrzeni gospodarczej, takie jak stolarze czy mechanicy samochodowi, a jednocześnie zabezpieczymy tych młodych ludzi

przed możliwością doznania jakiegoś długotrwałego uszczerbku na zdrowiu w szerszym horyzoncie czasowym.

Liczymy, że Państwowa Inspekcja Pracy będziemy mogła towarzyszyć w tworzeniu jak najlepszych przepisów zabezpieczających młodych ludzi przed ryzykami zdrowia i ryzykami wypadku, przy jednoczesnym zabezpieczeniu interesów kraju co do tego, żebyśmy te zawody – potrzebne i ważne – mogli swoimi siłami wykonywać w przyszłości.

Członek Rady Ochrony Pracy Elżbieta Bożejewicz:

Do tej wypowiedzi dołożę nieco swoich przemyśleń. Zgadzam się z przedmówcami. Z wielkim zainteresowaniem wysłuchałam przygotowanych przez ekspertów CIOP-PIB propozycji wprowadzenia zmian w rozporządzeniu w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac. Na pewno to pomoże rozwiązać obecną sytuację, że nie możemy uczyć młodego pokolenia zawodu.

Ale też nasuwa mi się refleksja, że tutaj dużą rolę powinno odegrać Ministerstwo Edukacji i Nauki, które selekcjonuje, przygotowuje, wyznacza jakie kierunki będą mogły być nauczane w szkołach zawodowych, ale żeby przy wyznaczaniu kierunków i opracowaniu ram programowych faktycznie były uwzględniane prace wzbronione, bo to jest później bardzo istotne przy nauczaniu młodych ludzi.

Chciałam się odnieść do wypowiedzi pana przewodniczącego w sprawie szkoleń w dziedzinie bhp. Pracownicy młodociani podlegają – jak pozostali pracownicy – szkoleniu wstępnemu przy zatrudnieniu i szkoleniu okresowemu. Np. służba bhp realizując program szkolenia uwzględnia prace, których młodociany nie może wykonywać oraz prace, które może wykonywać tylko w celu przyuczenia do zawodu. Zwracamy szczególną uwagę na zagrożenia, jakie są związane z wykonywaną pracą.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy prof. Danuta Koradecka:

To jest niesłychanie ważny temat, który znalazł się w planie pracy Rady. Potwierdzają to dyskusja i przedstawione materiały. Myślę, że powinniśmy spojrzeć na ten temat jako na pewną szansę – taką szansę, żeby bardzo młodzi ludzie, którzy kontaktują się z rzeczywistością związaną z procesami pracy otrzymali wzorcową dawkę wiedzy na ten temat i przekonania, że tę wiedzę trzeba praktycznie zastosować. Dojrzałym pracownikom jest coraz trudniej wyrobić nawyki bezpiecznej pracy.

W związku z tym należałoby spojrzeć na to jako na pewną szansę specjalnie skutecznej przemyślanej edukacji praktycznej przy podejmowaniu prac w tym zawodzie. Nie wyłącznie jako trudny problem do rozwiązania, ale także na szansę, która w przyszłości może się bardzo opłacać. Bo wiemy, że szkolenia, w których później uczestniczą pracownicy – wstępne czy okresowe – są bardzo marnej – często – jakości. A tutaj mamy możliwość, żeby dobrzy instruktorzy byli obecni w trakcie wykonywania pierwszych kroków w zawodzie.

Jeżeli będziemy na to patrzyli jako na szansę wzorcowego przygotowania do pracy na początku drogi zawodowej, to jest kilka punktów. Pierwszy punkt – w materiale, który wcześniej referowaliśmy, dotyczącym rakotwórczych substancji i procesów technologicznych mówiliśmy o konieczności zdefiniowania pojęcia „w kontakcie" i „w narażeniu". Myślę, że warto przyjąć, że w przypadku osób młodocianych dopuszczalibyśmy wyłącznie „w kontakcie". To znaczy występuje taka substancja, ale nie ma przekroczenia wartości. W związku z tym to byłoby bezpieczne dla niego i uspokajałoby też rodziców.

Druga rzecz – musi być przy tym instruktor, była mowa jeden na pięciu, ale w każdym razie młodociany nie może być pouczony – masz to robić tak i tak, a następnie mistrz czy brygadzista odchodzi do innych zajęć. On powinien przy nim być cały czas, bo wychwyci wszystkie nieprawidłowości w zakresie ruchów i podejścia do wykonania danego zadania. Zatem drugi element – bardzo ważny w tym przypadku – to instruktor.

Dalej – żeby nauczyć ich także stosowania właściwego zestawu ochron osobistych, bo z tymi ochronami później się to rozjeżdża, zakład coś kupi, czegoś nie kupi. Inne są wymiary twarzy młodocianego, inny rozmiar masek ochronnych trzeba stosować. Te ochrony powinny być z najwyższej półki. Takie, jakie chcielibyśmy, żeby założyło nasze dziecko, jeżeli trafi mu się praca w takim zawodzie. Tutaj też jest okazja, żeby dobór

ochron był dokonywany w porozumieniu ze służą bhp i specjalistami. To kolejna rzecz, która umożliwiałaby nowoczesne podejście do pracy, bo potem jest za późno, można tylko liczyć wypadki.

Jeśli chodzi o wirtualne stanowiska, o czym mówiła pani z KGHM, myślę, ze w wirtualnych rozwiązaniach jesteśmy w stanie zaprogramować prawie rzeczywiste warunki, jeżeli chodzi o dźwięk, huk, wybuch, pożar. Nie tylko takie, że ma dokręcić śrubkę, a potem ma coś jeszcze zrobić, tylko żeby to odbyło się razem z naocznym pokazaniem tej awarii, tego nieszczęścia, które może się wydarzyć.

Jest kilka takich szczebli. Musielibyśmy zacząć od instruktorów, którzy będą uczyć zawodu i podpowiedzieć im, na co młody kandydat do pracy powinien być szczególnie uczulony. To kwestia pewnego nawyku. Myślę, że to też jest grupa osób, która powinna być dopuszczona do tej dyskusji. Powinniśmy być pewni, że to są ludzie, którzy rzeczywiście powiedzą to, co najważniejsze.

Myślę, że jest to świetna okazja, bardzo trudna, szczególnie w drugiej części tego wykazu, który był referowany, dotyczącej zagadnień psychicznego i fizycznego obciążenia, ale do zrobienia. Czyli pojęcie tylko „w kontakcie", właściwe ochrony, właściwy sposób dokonywania wirtualnej symulacji pracy, cały czas opieka instruktora.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Z wielkim zainteresowaniem wysłuchałem tych uwag. Problematyka zatrudnienia młodocianych ma bardzo długą historię. Różne przemyślenia, propozycje i rozwiązania obserwowaliśmy w tym czasie. Myślę, że niekiedy trzeba byłoby do tego wrócić. Mam jedno pytanie do referentów – jaka jest skala zjawiska zatrudnienia pracowników, których określamy jako pracowników młodocianych? Sądzę, że nie jest to zjawisko masowe, aczkolwiek pojawia się pewien moment zatrudnienia obcokrajowców, którzy są pracownikami młodocianymi. To jedna uwaga.

Druga uwaga, na tle wystąpień, zwłaszcza pani z KGHM, mianowicie, celem jest edukacja, a nie praca zarobkowa. Oczywiście, za wykonaną pracę trzeba zapłacić. To zupełnie co innego, ale punktem ciężkości jest edukacja. Teraz kwestia – programy w szkołach zawodowych oczywiście mają swoją doniosłość, ale bezpośredni wpływ na to ma relacja instruktor (mistrz) – uczeń.

Zwróćmy uwagę, że zatrudnienie młodocianych w dużej mierze ma miejsce na poziomie mikrofirm i małych firm. Czy te firmy są przygotowane, aby sprostać wszystkim słusznym wnioskom wygłaszanym na dzisiejszym posiedzeniu pod kątem widzenia edukacji młodych ludzi? Dalej – jakie jest ekonomiczne zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem młodocianych w celu nauki zawodu czy przygotowania zawodowego? To wymaga pewnego wyspecjalizowanego podejścia w tym zakresie. Czy te firmy mają na to jakieś dofinansowanie? Czy mają jakieś ulgi z tego tytułu? Nie dostrzegam. Być może nie jestem do końca zorientowany w tej materii.

Jeżeli występuje zjawisko zatrudnienia młodocianych, to trudno rozpatrywać to globalnie we wszystkich obszarach działalności gospodarczej, a raczej w niektórych. KGHM może nie jest najlepszym przykładem, bo w górnictwie węgla kamiennego, młodocianych nie uczy się zawodu na dole. W praktyce mogą pojechać, zobaczyć, jak tam wygląda, ale trzeba te dwie rzeczy wyraźnie odróżnić. To jest daleko idąca specyfika i na ile to jest przyszłościowe. Daleko idąca specjalizacja, postęp techniczny wymaga jednak bardzo dobrego przygotowania na poziomie szkolnym.

To, na co zwracali państwo uwagę dotyczy osób w wieku rozwojowym. Wymaga to szczególnego podejścia, bardzo indywidualnego. Zatem bardzo specjalistycznego, bardzo specjalistycznej opieki i zainteresowania. To nie może być przypadkowe, bo to stanowi pewne zagrożenie. Jak się źle zaczyna, to źle się kończy. Bardzo mi się ten slajd podobał. Myślę, że problematyka ma określoną doniosłość. Można by ją bardzo rozwijać. Problem – jaka jest skala zjawiska?

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Lista mówców została wyczerpana.

Na tym zakończyliśmy rozpatrywanie punktu drugiego porządku dziennego. Projekt stanowiska w tej sprawie przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 26 października br. Tematem będzie projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 r. Kolejne posiedzenie odbędzie się 16 listopada br. Tematem będzie rozwój kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy. Kolejne posiedzenie poświęcone programowi pracy Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 r. odbędzie się 7 grudnia br. Natomiast w styczniu przyszłego roku proponowałbym termin posiedzenia 25 stycznia. Informacja o kolejnych posiedzeniach Rady zostanie przesłana do wszystkich członków Rady.

Prosiłbym państwa o przygotowywanie propozycji tematów do planu pracy Rady na 2022 r. Termin nadsyłania propozycji zostanie określony w listopadzie.

Na tym wyczerpaliśmy porządek dzienny posiedzenia. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.